

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本公告全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



Zhejiang Shibao Company Limited\*

浙江世寶股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限責任公司)

(股份代號：1057)

## 海外監管公告

此海外監管公告是根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第 13.10B 條發出。以下為浙江世寶股份有限公司於深圳證券交易所網站所刊發之「浙江世寶股份有限公司董事、高級管理人員薪酬與績效考核管理辦法」。

承董事會命  
浙江世寶股份有限公司  
董事長  
張世權

中國·浙江·杭州

2026年6月6日

於本公告刊發日期，本公司董事會包括執行董事張寶義先生、湯浩瀚先生、張蘭君女士及周裕先生；非執行董事張世權先生及張世忠先生；職工董事吳琅平先生；以及獨立非執行董事龔俊傑先生、閔海濤先生、徐晉誠先生及李興建先生。

\* 僅供識別

# 浙江世宝股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

### 第一章 总则

第一条 为强化公司业务经营责任，建立和完善现代企业董事、高级管理人员（以下简称“董高人员”）的激励和约束机制，充分调动董高人员的积极性和创新性，提升公司核心竞争力和管理水平，确保公司经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《浙江世宝股份有限公司章程》，结合公司实际，特制定本管理办法。

第二条 本办法适用对象为：

（一）公司董事；

（二）公司高级管理人员，包括：

- 1、公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书；
- 2、公司董事会认定的其他人员。

（三）公司独立董事。

第三条 公司董高人员的薪酬以外部薪酬调研水平、公司经营规模以及公司经营业绩为基础，结合公司经营计划和分管工作的职责、岗位价值以及任职人员的能力等进行综合考核确定。

第四条 公司董高人员薪酬及绩效考核原则

- （一）坚持公开、公正、透明的原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持绩效优先原则，体现公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （四）坚持与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

## 第二章 管理机构与决策程序

第五条 公司董事会薪酬委员会是对董高人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第六条 公司董事会薪酬委员会负责制定董高人员的考核标准并进行考核，制定、审查董高人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董高人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董高人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司董高人员薪酬方案由董事会薪酬委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。在董事会或者薪酬委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第八条 公司人力资源部门、财务部门等配合董事会薪酬委员会进行董高人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成及确定

第九条 公司董高人员的薪酬按以下标准确定：

- （一）公司独立董事的报酬实行年度津贴制，依相关专项制度确定。
- （二）在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬（以下统称“在公司领取薪酬的董事高管人员”）按以下标准确定：

在公司领取薪酬的董事高管人员实行年薪制，薪酬水平与其承担责任、风险和公司经营业绩挂钩。年度薪酬主要包括基本（固定）薪酬、绩效（浮动）薪酬和中长期激励收入等构成。

其中绩效（浮动）薪酬占比原则上不低于基本（固定）薪酬与绩效（浮动）薪酬总额的百分之五十。

- 1、基本（固定）薪酬：根据职级、岗位价值等确定。
- 2、绩效（浮动）薪酬：根据岗位目标责任书完成情况、公司总体业绩目标完成情况等综合考核的结果确定。绩效（浮动）薪酬的确定和支付应当以绩效考核为重要依据，其中一定比例的绩效（浮动）薪酬应当在年度报告披露和年度绩效考核后支付，年度绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。
- 3、中长期激励收入：中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据，由公司根据实际经营需要制定激励方案，依相关激励方案确定。

（三）不在公司任实职的非独立董事不在公司领取薪酬或津贴。

（四）公司董高人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会及股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。

第十条 在公司领取薪酬的董高人员兼任公司其他职务的，薪酬以其实际从事的主要工作岗位、所兼职务中较高标准确定，不得随意选择和两（多）头兼得；兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

第十一条 经营年度开始前，公司董事会薪酬委员会会同相关职能部门，根据公司总体业绩目标及在公司领取薪酬的董事高管人员所分管的工作拟订目标责任书，目标责任书应对在公司领取薪酬的董事高管人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。经营年度内，如经营环境等外界条件发生重大变化，公司董事会薪酬委员会可以调整在公司领取薪酬的董事高管人员工作计划和目标。

第十二条 经营年度结束后，公司董事会薪酬委员会对全部在公司领取薪酬的董事高管人员进行年度绩效考核。

#### **第四章 薪酬的发放与止付追索**

第十三条 在公司领取薪酬的董事高管人员的基本（固定）薪酬按月度发放，绩效（浮动）薪酬根据年度绩效考核结果发放。薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，

扣除下列事项后，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 独立董事津贴在公司代扣代缴个人所得税后按月度发放。

第十五条 公司董高人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任/离职的，按其实际任职期间计算薪酬/津贴并予以发放。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董高人员绩效（浮动）薪酬和中长期激励收入等予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董高人员违反忠实义务或勤勉义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效（浮动）薪酬和中长期激励收入等，并对相关行为发生期间已经支付的绩效（浮动）薪酬和中长期激励收入等进行全额或部分追回。

第十七条 公司董高人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效（浮动）薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效（浮动）薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- （一）《公司法》规定不得担任公司董高人员的；
- （二）被中国证监会采取不得担任上市公司董高人员的证券市场禁入措施的；
- （三）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （四）严重失职或者滥用职权的；
- （五）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的

调整以适应公司的进一步发展需要。

第十九条 公司董高人员的薪酬每年原则上可进行一次调整。薪酬调整的依据包括但不限于同行业薪酬增幅水平、所在地区薪酬水平、通胀水平、公司经营业绩状况、公司发展战略或组织结构调整等。

## 第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。本制度如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本管理办法作为董高人员薪酬考核体系的基本制度，具体实施细则另定，并作为本管理办法的组成部分。

第二十二条 本管理办法由公司董事会薪酬委员会审核报公司股东会批准后实施，由公司董事会负责解释。

浙江世宝股份有限公司

2026年3月30日